

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. *Job Crafting***

##### **1. Definisi *Job Crafting***

Tims, Bakker, dan Derks (2012) mengemukakan bahwa *job crafting* adalah bentuk perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaan. Menurut Berg dan Dutton (Tims, Bakker, dan Derks, 2012) *job crafting* adalah mengubah pekerjaan sedemikian rupa sesuai dengan preferensi, ketrampilan dan kemampuan karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya menurut Kirkendall (2013) *job crafting* sebagai cara dimana individu mengubah aspek-aspek dan persepsi dari pekerjaan untuk menyesuaikan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan karyawan itu sendiri.

Menurut Slemp dan Brodrick (2014) *job crafting* adalah cara dimana karyawan memiliki peran aktif di dalam pekerjaan dengan melakukan perubahan baik secara fisik maupun kognitif. *Job crafting* bersifat informal yaitu fokus pada perubahan ke arah positif. Karyawan melakukan inisiatif berdasarkan kepentingan, nilai-nilai, dan mencapai suatu kepuasan. *Job crafting* juga sebagai bentuk kebijaksanaan individu dari pengalaman kerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan. Hal tersebut hampir sama seperti yang disampaikan oleh Grant dan Ashford (Slemp dan Bodrick, 2014) yaitu bentuk perilaku proaktif yang mendorong karyawan melakukan hal yang lebih baik.

Hal yang serupa juga dikatakan oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001) bahwa *job crafting* sebagai bentuk perubahan yang dilakukan karyawan baik fisik maupun kognitif yang secara proaktif membentuk pengalaman kerja dan tidak pasif dalam menanggapi lingkungan kerja. Dengan demikian, *job crafting* adalah suatu tindakan untuk mencapai kebermaknaan dalam pekerjaan. Konsep ini merujuk pada pendekatan *top-down*, dimana karyawan dapat mengubah karakteristik pekerja sesuai dengan inisiatif dan minatnya.

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa *job crafting* merupakan bentuk perilaku proaktif dimana karyawan mengubah karakteristik pekerjaan sesuai dengan minatnya untuk mengembangkan ketrampilan yang dimiliki.

## 2. Dimensi–Dimensi Job Crafting

Dimensi-dimensi *job crafting* menurut Tims, Bakker, dan Derks (Siddiqi, 2015) antara lain:

### a. *Increasing structural job resources* (meningkatkan sumber daya)

Meningkatkan kinerja karyawan di tingkat organisasi. Karyawan dapat berupaya meningkatkan daya struktural seperti mencari sumber daya, lebih mandiri, tanggung jawab pada atasan. Sehingga mencapai pengembangan diri dan mencari lebih banyak kesempatan untuk kemajuan dan pertumbuhan karyawan.

### b. *Decreasing hindering job demands* (mengurangi tuntutan dalam pekerjaan)

Karyawan mengurangi jumlah tugas mereka baik secara fisik dan psikologis dengan membuat dirinya lebih nyaman. Menghindari kerja selama

berjam-jam, menghindari semacam keputusan yang rumit atau mengabaikan orang-orang yang dapat mempengaruhi mereka secara emosional.

c. *Increasing social job resources* (meningkatkan relasi sosial)

Hal ini berkaitan dengan kepentingan perbaikan kinerja misalnya, karyawan dapat memperoleh saran dan umpan balik dari atasan, bawahan dan rekan-rekan kerja. Dengan demikian dapat membangun dukungan sosial yang diinginkan dalam lingkungan kerja.

d. *Increasing challenging job demands* (meningkatkan kemampuan dalam hal yang menantang)

Mempertahankan minat dan menghindari kebosanan dalam satu pekerjaan. Misalnya karyawan dapat berupaya untuk memperluas cakupan mereka atau membuat tugas pekerjaan menjadi lebih menantang. Mengambil tanggung jawab tambahan, menunjukkan minat dalam perkembangan pekerjaan baru serta karyawan memiliki inisiatif terkait dengan tugasnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat dikatakan proaktif apabila memiliki *increasing structural job resources*, *decreasing hindering job demands*, *increasing social job resources*, dan *increasing challenging job demands*.

### 3. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi *Job Crafting*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job crafting* menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) antara lain:

a. Kebutuhan kontrol pribadi

Kebutuhan ini sebagai hal yang mendasar untuk memegang kendali dalam beberapa aspek pekerjaan. Karyawan terlibat dalam *job crafting* untuk mengontrol pekerjaannya. Hal ini berguna untuk mempertahankan minat dalam pekerjaan dan motivasi di tempat kerja.

b. Citra diri yang positif

Karyawan termotivasi untuk membuat citra diri yang positif ketika bekerja. Hal ini untuk meningkatkan *self image* yang positif dalam melakukan aktivitas kerja. Selain itu, karyawan termotivasi untuk melindungi dan meningkatkan citra-diri dengan membentuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

c. Kebutuhan interaksi sosial

Kebutuhan mendasar yang dimiliki karyawan adalah berinteraksi dengan orang lain. Hal ini berfungsi untuk membuat identitas kerja yang lebih positif sehingga meningkatkan makna kerja. Selain itu, dapat meningkatkan pekerjaan yang sesuai agar bermanfaat bagi perusahaan.

Selain itu, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *job crafting* menurut Volman (2011) yaitu:

a. *Financial Orientation* (Orientasi pada Keuangan)

Individu yang mengutamakan *financial orientation* melihat pekerjaan berdasarkan *reward*. Individu akan fokus pada pekerjaan yang memiliki *reward* yang tinggi, sehingga individu lebih membatasi tugas-tugas dalam pekerjaan. Ketika *reward* tidak diperoleh menyebabkan ketidakpuasan dalam diri individu.

b. *Career Orientation* (Orientasi pada Karir)

Individu yang memiliki *career orientation* mengutamakan pada kemajuan karir. Individu memenuhi kebutuhan akan status dan prestasinya dengan cara memperluas interaksi sosial dalam organisasi. Berbeda dengan individu yang memiliki *financial orientation*, individu ini tidak hanya menginginkan imbalan berupa uang namun menginginkan pengembangan diri dalam pekerjaan sehingga memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

c. *Calling Orientation* (Orientasi kepada Tuhan)

Individu dengan *calling orientation* fokus pada kenikmatan dan pemenuhan dalam pekerjaan. Pada konteks agama individu melakukan pekerjaan untuk memenuhi kewajiban kepada Tuhan. Individu percaya bahwa Tuhan tidak terpisahkan dalam kehidupan pribadinya, sehingga individu lebih semangat dan berkualitas dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, faktor yang dapat mempengaruhi *job crafting* yaitu kebutuhan kontrol pribadi, citra diri yang positif, kebutuhan interaksi sosial,

*financial orientation, career orientation, serta calling orientation.* Namun, salah satu faktor yang dapat memprediksi *job crafting* yaitu *calling orientation*. Jika dikaitkan dengan *sanctification of work* yaitu melakukan pekerjaan dengan memenuhi kewajiban kepada Tuhan. Dimana faktor inilah yang dapat menjadi prediktor untuk meningkatkan *job crafting* pada karyawan.

## **B. Sanctification of Work**

### **1. Definisi Sanctification of Work**

Menurut Pargament dan Mahoney (2005) *sanctification* didefinisikan sebagai proses sepanjang hayat dimana aspek kehidupan dianggap memiliki karakter ilahi dan makna spesial. *Sanctification* merupakan sebuah dimensi sakral dalam pencarian makna yang merujuk pada hal-hal suci. Hal yang serupa juga dikatakan oleh Barrick (2010) bahwa *sanctification* sebagai atribut yang fundamental dengan karakter ke-Tuhanan. Selain itu, mengidentifikasi Tuhan sebagai kesempurnaan moral yang mutlak. Menurut Shrier dan Shrier (2009) *sanctification* sebagai proses pembentukan kehendak Tuhan dalam kehidupan individu.

*Sanctification* menurut Kurniawan (2015) memiliki dua bentuk yaitu *theistic* dan *nontheistic*. *Theistic sanctification* melibatkan persepsi tentang manifestasi Tuhan secara langsung dalam aspek-aspek kehidupan yang dianggap sakral. Aspek-aspek kehidupan dipandang sebagai sesuatu yang dilakukan bersama Tuhan, refleksi kehendak Tuhan, atau sebagai usaha menciptakan perasaan terhubung dengan Tuhan. Sedangkan *nontheistic sanctification*

melibatkan bahasa yang secara tidak langsung terhubung dengan sesuatu yang bersifat ke-Tuhanan. Aspek-aspek kehidupan dianggap sakral, mulia, ajaib, pengalaman spiritual mendalam, atau mengkreasi sebuah koneksi dengan sesuatu yang lebih besar dibandingkan dirinya.

*Sanctification of work* menurut Walker, Jones, Wuensch, Aziz, dan Cope (2008) merupakan sebuah cara yang mengandung berbagai aspek kehidupan yang dirasakan oleh karyawan dengan memiliki makna dan karakter Ilahi sebagai tanggung jawab pada fungsi kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa *sanctification of work* merupakan atribut yang fundamental dengan karakter ke-Tuhanan sebagai kewajiban dalam menjalankan tugas di dalam pekerjaan.

## 2. Aspek–Aspek *Sanctification of Work*

Aspek-aspek *sanctification of work* menurut Kurniawan (2015) antara lain:

### a. *Perceived God role in work* (Peran Tuhan di dalam Pekerjaan)

Karyawan-karyawan dengan *theistic sanctification of work* (usaha menciptakan perasaan yang terhubung dengan Tuhan) yang tinggi percaya dan merasakan keberadaan, dan kehadiran Tuhan di dalam pekerjaan. Individu yakin adanya peran dan keterlibatan Tuhan dalam perkembangan karier pekerjaan dan menganggap Tuhan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupannya. Individu juga percaya bahwa pekerjaan merupakan refleksi dari kehendak Tuhan, refleksi pemahaman atas apa yang Tuhan kehendaki dari individu dan ketentuan-ketentuan Tuhan yang berlaku pada kehidupan individu juga mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan.

b. *Perceived job fit religion* (Pekerjaan sesuai dengan Agama yang diyakini)

Karyawan-karyawan dengan *theistic sanctification of work* (usaha menciptakan perasaan yang terhubung dengan Tuhan) yang tinggi percaya bahwa pekerjaannya sesuai dengan identitas ajaran agama dan yakin segala yang dilakukan terkait pekerjaan mengikuti/sesuai dengan ketetapan Tuhan yang ada dalam kitab suci agama. Individu yakin bahwa pekerjaannya wujud keberagaman dan mencerminkan apa yang diyakini tentang Tuhan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan karakteristik *sanctification of work* merupakan karyawan yang memiliki kepercayaan terhadap Tuhan di dalam pekerjaannya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan identitas ajaran agamanya.

### **C. Hubungan antara *Sanctification of Work* dan *Job Crafting* pada Karyawan**

Agama berfungsi untuk memenuhi kebutuhan manusia seperti memahami kehidupan, mencari makna, serta menyusun struktur. Aspek terpenting agama yang dapat membedakan dari cara yang lain yaitu adanya dimensi sakral dari kebutuhan manusia (Pargament, et al dalam Kurniawan, 2015). Salah satu bentuk manusia yang memiliki agama dengan melakukan ibadah kepada Tuhan. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan Mahoney (Walker, Jones, Wuensch, Aziz, dan Cope, 2008) menunjukkan bahwa individu yang memiliki hubungan secara kuat dengan Allah (*theistic sanctification*) secara khusus memiliki skor tertinggi dalam hal agama dan hubungan keluarga. Selain itu, meningkatkan



komitmen, dukungan sosial, *locus control*, dan lebih percaya diri dengan mengarah pada hal yang lebih besar yaitu tujuan hidup dan makna kebahagiaan.

Individu yang proaktif dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja dengan menerapkan *perceived God role in work* dimana individu percaya dan merasakan kehadiran Tuhan di dalam pekerjaan. Individu yakin adanya peran dan keterlibatan Tuhan dalam perkembangan karier serta menganggap Tuhan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Backus (2013) menunjukkan bahwa *sanctification of work* secara positif meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen dalam organisasi.

*Perceived job fit religion* juga perlu diterapkan karena akan membantu individu untuk dapat membangun dukungan sosial yang diinginkan dalam lingkungan kerja dengan percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan identitas ajaran agama dan yakin segala yang dilakukan mengikuti/sesuai dengan ketetapan Tuhan yang ada dalam kitab suci agama. Sesuai dengan penelitian Tims, Derks, dan Bakker (2016) menunjukkan bahwa dengan adanya *job crafting* dalam diri karyawan dapat meningkatkan relasi sosial yang menjadikan karyawan lebih proaktif sehingga tercapai kebermaknaan dalam bekerja.

Walker, Jones, Wuensch, Aziz, dan Cope (2008) menjelaskan bahwa karyawan yang kurang memiliki *sanctification of work* cenderung bermaksud untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sebaiknya individu mampu menerapkan *sanctification of work* di dalam pekerjaan, maka hal ini dapat meningkatkan probabilitas *job crafting*.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “diprediksikan akan ada hubungan yang positif antara *sanctification of work* dan *job crafting* pada karyawan”. Semakin tinggi *sanctification of work* pada karyawan maka diprediksikan akan semakin tinggi *job crafting* pada karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah *sanctification of work* maka diprediksikan akan semakin rendah pula *job crafting*.

